EL DERECHO LABORAL PERUANO: COMENTARIOS A SU NUEVO ENFOQUE JURÍDICO

Peruvian Labor Law: Comments on its New Legal Approach

Título Corto: Nuevo enfoque jurídico laboral peruano

Autor: Charles Alexander Sablich Huamani[1]

[1]Sablich EIRL. Ica, Perú. Abogado, Doctorando en Derecho. Email: daniel.sablich2018@gmail.com

ORCID: https://Orcid: 0000-0003-3305-901X.

13 de nov. del 2025.

TABLA DE CONTENIDO

EL DERECHO LABORAL PERUANO: COMENTARIOS A SU NUEVO ENFOQUE JURÍDICO 1

Resumen 3

Abstract 4

1. Introducción 5

2. El panorama legislativo: Actividad prolífica y dispersión temática 6

3. La expansión de derechos por vía jurisprudencial y normas internacionales ... 8

4. Disrupción tecnológica y los límites de la regulación tradicional 10

5. Conclusiones: Hacia una visión integral del derecho laboral 13

1. Legislación fragmentada y reactiva 13

2. Judicialización como motor de expansión de derechos 13

3. Insuficiencia normativa ante la disrupción tecnológica 14

Referencias bibliográficas 15

Resumen

El presente artículo analiza el denominado "nuevo enfoque" del derecho laboral en el Perú, argumentando que no se trata de una reforma sistémica unificada, sino del resultado de la interacción y tensión entre tres fuerzas principales. Primero, una actividad legislativa fragmentada y prolífica, impulsada a menudo por intereses sectoriales, que genera una dispersión normativa sin abordar problemas estructurales como la alta tasa de informalidad. Segundo, un creciente activismo judicial, liderado por el Tribunal Constitucional, que ha expandido significativamente la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, especialmente de colectivos vulnerables, a través de la aplicación directa de la Constitución y de tratados internacionales. Tercero, la profunda disrupción tecnológica, materializada en la economía de plataformas digitales y la gestión algorítmica, que desafía las categorías tradicionales del trabajo subordinado y autónomo, evidenciando la insuficiencia de la regulación vigente. A través del análisis de recientes normativas, jurisprudencia constitucional clave sobre la protección a la maternidad y los desafíos regulatorios de las nuevas formas de trabajo, este estudio ofrece una visión crítica de la coherencia y efectividad del actual panorama jurídico-laboral. Se concluye que esta dinámica, aunque genera avances en la protección de derechos, también crea incertidumbre y evidencia la necesidad urgente de una visión integral y una política laboral de Estado que responda a los desafíos estructurales y tecnológicos del siglo XXI.

Palabras Clave: Derecho Laboral Peruano, Legislación Laboral, Informalidad, Plataformas Digitales, Derechos Fundamentales, Negociación Colectiva, Jurisprudencia Constitucional, OIT.

Abstract

This article analyzes the so-called "new approach" to labor law in Peru, arguing that it is not a unified systemic reform, but rather the result of the interaction and tension between three main forces. First, a fragmented and prolific legislative activity, often driven by sectoral interests, which generates regulatory dispersion without addressing structural problems such as the high rate of informality. Second, a growing judicial activism, led by the Constitutional Court, which has significantly expanded the protection of workers' fundamental rights, especially for vulnerable groups, through the direct application of the Constitution and international treaties. Third, the profound technological disruption, embodied in the digital platform economy and algorithmic management, which challenges the traditional categories of subordinate and autonomous work, highlighting the inadequacy of current regulations. Through the analysis of recent regulations, key constitutional jurisprudence on maternity protection, and the regulatory challenges of new forms of work, this study offers a critical view of the coherence and effectiveness of the current legal-labor landscape. It concludes that this dynamic, while generating progress in rights protection, also creates uncertainty and highlights the urgent need for a comprehensive vision and a state labor policy that responds to the structural and technological challenges of the 21st century.

Keywords: Peruvian Labor Law, Labor Legislation, Informality, Digital Platforms, Fundamental Rights, Collective Bargaining, Constitutional Jurisprudence, ILO.

1. Introducción

El mercado laboral peruano se caracteriza por una dualidad crítica y persistente. Por un lado, enfrenta problemas estructurales de larga data, como una de las tasas de informalidad más altas de la región, que alcanza el 70.9% (Encuesta Permanente de Empleo Nacional [EPEN], 2024), y una consecuente precarización del empleo para millones de ciudadanos. Por otro lado, se observa una notable efervescencia normativa y jurisprudencial que busca, desde distintos frentes, modificar las condiciones de trabajo y la protección de los derechos. Esta dinámica compleja configura lo que podríamos denominar un "nuevo enfoque jurídico" en el derecho laboral del país; un enfoque que, lejos de provenir de una reforma integral y planificada, emerge de la interacción —y a menudo, de la tensión— entre una producción legislativa fragmentada, un activismo judicial garantista y los desafíos impuestos por la disrupción tecnológica.

La tesis central de este artículo es que, para comprender la situación actual del derecho laboral peruano, es indispensable analizar este nuevo enfoque a través de tres ejes interconectados. El primero se centra en la naturaleza de la producción legislativa reciente, evaluando su alcance y sus limitaciones. El segundo examina el rol protagónico de la judicatura, en particular del Tribunal Constitucional, en la expansión y consolidación de derechos fundamentales, a menudo llenando los vacíos dejados por el legislador. Finalmente, el tercer eje aborda el impacto de las nuevas tecnologías y la economía de plataformas, que ponen a prueba los cimientos de la regulación tradicional. El objetivo de este análisis es ofrecer una visión crítica sobre la coherencia, efectividad y sostenibilidad de estos cambios frente a los desafíos estructurales que aún persisten.

Para comprender este panorama multifacético, el primer paso ineludible es analizar la actividad del principal órgano productor de normas formales: el Congreso de la República.

2. El panorama legislativo: Actividad prolífica y dispersión temática

La labor legislativa constituye la principal fuente formal del derecho laboral y su orientación estratégica es fundamental para configurar un mercado de trabajo justo y eficiente. Si bien el Congreso de la República ha demostrado una actividad notable en este campo durante la última legislatura, es crucial evaluar si esta prolificidad normativa responde de manera efectiva a los problemas de fondo que aquejan al empleo en el Perú.

Durante la legislatura 2024-2025, la actividad de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social se puede resumir en las siguientes cifras clave (Horizonte Laboral, 2025):

- Proyectos de ley presentados y asignados: 187
- Proyectos de ley dictaminados por la Comisión: 52
- Proyectos de ley aprobados por el Pleno del Congreso: 11

Un dato revelador es que 7 de las 11 leyes finalmente publicadas fueron promulgadas por insistencia, tras haber sido observadas por el Poder Ejecutivo. Este hecho subraya una "limitada articulación" entre ambos poderes del Estado, lo que dificulta la construcción de políticas laborales coherentes y basadas en consensos técnicos, y sugiere una tendencia del Legislativo a impulsar iniciativas sin la validación técnica o política del Ejecutivo (Horizonte Laboral, 2025).

Desde una perspectiva cualitativa, la agenda legislativa muestra una clara inclinación hacia la atención de demandas específicas en lugar de reformas estructurales. En vez de abordar problemas transversales como la informalidad, la baja cobertura previsional o la débil protección social, la mayoría de las propuestas se han centrado en "atender situaciones específicas de determinados colectivos" (Horizonte Laboral, 2025). Ejemplos concretos incluyen normas dirigidas a trabajadores bajo el régimen CAS, porteadores, cirujanos, enfermeros y personal del Poder Judicial. Esta tendencia configura una "agenda marcada por temas sectoriales", fuertemente impulsada por gremios y sindicatos específicos, que, si bien pueden atender reclamos legítimos, no contribuyen a una solución integral de los problemas del mercado laboral.

La distribución temática de los proyectos aprobados, tanto en la Comisión como en el Pleno, refuerza esta percepción, como se muestra en la siguiente tabla.

Temática	**Proyectos Aprobados en Comisión (%)**	**Proyectos Aprobados en Pleno (%)**
Protección social	25.0%	18.2%
Derechos laborales	25.0%	9.1%
Régimen especial	15.4%	45.4%
Sector público	34.6%	27.3%

Fuente: Elaboración propia a partir de Horizonte Laboral (2025).

Como se observa, las normas sobre regímenes especiales y para el sector público dominan la agenda, dejando en un segundo plano las discusiones sobre derechos laborales de alcance general o sobre la mejora del sistema de protección social en su conjunto.

No obstante, esta actividad ha producido cambios relevantes. Durante el 2025, se materializó el incremento de la Remuneración Mínima Vital (RMV) a S/ 1,130 (Grupo Contable, 2025), lo que a su vez actualizó la asignación familiar a S/ 113, equivalente al 10% de la RMV. Además, se encuentran en debate propuestas de alto impacto, como la ampliación de la licencia por paternidad de 10 a 15 días (Grupo Contable, 2025; Salguero, 2025).

Ante esta dispersión legislativa, que aborda la realidad laboral de manera fragmentada y reactiva, la jurisprudencia ha emergido como un actor clave en la configuración y expansión de los derechos laborales en el país.

3. La expansión de derechos por vía jurisprudencial y normas internacionales

Precisamente ante los vacíos y la falta de una visión integral que se detallaron en el panorama legislativo, el Poder Judicial —y en especial el Tribunal Constitucional (TC)— ha asumido un rol compensatorio y protagónico. La aplicación directa de los derechos fundamentales consagrados en la Constitución y de los tratados internacionales de derechos humanos se ha convertido en una vía primordial para la expansión de garantías laborales, supliendo las deficiencias y corrigiendo las omisiones de la normativa interna.

El ejemplo más elocuente de este activismo judicial es la consolidación de una protección reforzada a la maternidad. En la histórica Sentencia 14/2024

(EXP. N.° 00644-2022-PA/TC), el Tribunal Constitucional estableció un "fuero maternal" de carácter objetivo, superando las limitaciones de la legislación ordinaria. Los puntos clave de esta decisión son:

• Se presume que el despido o la no renovación de un contrato temporal a una mujer embarazada o en período de lactancia es nulo y discriminatorio.

• La protección opera de forma objetiva, sin que sea requisito indispensable que la trabajadora haya comunicado previamente su estado de gestación al empleador. Esta interpretación se fundamenta en el Convenio 183 de la OIT, que el Perú ha ratificado.

• La carga de la prueba se invierte, recayendo en el empleador. Este debe demostrar fehacientemente que la decisión de extinguir el vínculo laboral responde a una causa justa y objetiva, no relacionada con la maternidad.

• La tutela otorgada es integral, incluyendo la reposición en el puesto de trabajo (incluso de forma temporal para el sector público) y el pago de las remuneraciones dejadas de percibir como reparación por el daño causado.

Esta sentencia es un claro reflejo de la creciente influencia de las normas internacionales en el derecho interno peruano. El país adopta un sistema monista, como se desprende del artículo 55 de la Constitución, que establece que los tratados en vigor forman parte del derecho nacional, y de su Cuarta Disposición Final y Transitoria, que exige interpretar los derechos fundamentales de conformidad con los tratados internacionales sobre la materia (Serrano Diaz, 2021). En la práctica, esto significa que los operadores jurídicos, desde los jueces hasta los inspectores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), aplican directamente los Convenios de la OIT y otros

instrumentos para resolver casos, llenar vacíos legales o aplicar el principio *pro operario* (la norma más favorable). Ejemplos notables de esta práctica incluyen la aplicación del Convenio 52 de la OIT para reconocer el derecho a vacaciones a los trabajadores a tiempo parcial y del Convenio 189 de la OIT para reforzar los derechos de las trabajadoras domésticas (Serrano Diaz, 2021).

Esta expansión jurisprudencial se guía por principios fundamentales del derecho laboral, como el principio de irrenunciabilidad de derechos, según el cual "la Constitución protege al trabajador aún respecto de sus actos propios" (Tribunal Constitucional del Perú, 2002), y la protección especial al trabajador que la propia Constitución consagra.

Mientras la judicatura adapta y expande el derecho existente para proteger derechos tradicionales, la rápida evolución tecnológica presenta un conjunto de desafíos completamente nuevos que la legislación actual lucha por contener.

4. Disrupción tecnológica y los límites de la regulación tradicional

La irrupción de la economía de plataformas digitales y la consolidación de la gestión algorítmica como herramienta de dirección empresarial están desafiando las categorías fundamentales del derecho laboral tradicional. Este desafío tecnológico pone en jaque no solo a la dispersa producción legislativa, sino también a la capacidad de la jurisprudencia para adaptar marcos pre-digitales. Como señala el Dr. Elmer Arce Ortíz (2021), el debate jurídico se ha estancado en un "falso dilema" entre calificar estas nuevas relaciones como trabajo subordinado o como trabajo autónomo. La realidad es que ninguna de estas regulaciones, pensadas para un paradigma productivo distinto, resulta

adecuada para proteger eficazmente a los trabajadores de plataformas y evitar su precarización.

La gestión algorítmica del trabajo, aunque a menudo se presenta como un mecanismo objetivo y neutral, constituye en realidad una manifestación del poder de dirección del empleador. El algoritmo no es una fuerza de la naturaleza; es un sistema programado con pautas y criterios definidos por la empresa para organizar turnos, asignar tareas y evaluar el rendimiento (Arce Ortíz, 2021). Como apunta Nájar Becerra (2025), esta "dirección algorítmica" exige repensar los principios clásicos del derecho laboral para proteger al trabajador de las arbitrariedades que puedan derivar del uso de estas nuevas tecnologías. Esta nueva forma de dirección genera problemáticas específicas:

• **Jornada y descansos:** La asignación variable e incierta de encargos dificulta que los trabajadores acumulen el récord de días efectivos laborados que la ley peruana exige para acceder al derecho a vacaciones. Un algoritmo puede distribuir el trabajo de tal manera que ningún prestador de servicios alcance el mínimo legal, externalizando así el riesgo y el costo del descanso (Arce Ortíz, 2021).

• **Trabajo intermitente y jornada máxima:** La ley peruana excluye de la jornada máxima de 8 horas diarias o 48 semanales a los trabajadores que prestan servicios intermitentes. Esta regla, pensada para contextos muy diferentes, podría ser aplicada de forma abusiva a los trabajadores de plataformas, quienes alternan tiempos de espera con tiempos de servicio efectivo, llevándolos a jornadas extenuantes sin derecho al pago de horas extras (Arce Ortíz, 2021).

• **Derecho a la desconexión digital:** Este derecho, regulado por el Decreto Supremo N° 004-2021-TR, garantiza un mínimo de 12 horas continuas de desconexión en un período de 24 horas para aquellos trabajadores no sujetos a la jornada máxima. Sin embargo, su aplicación efectiva en el modelo de plataformas es compleja, ya que la disponibilidad constante es a menudo un requisito implícito del sistema para recibir encargos y mantener una buena calificación.

Los problemas se extienden también a la remuneración. Si bien el pago por resultados es una modalidad legal, en el contexto de las plataformas digitales transfiere completamente el riesgo del negocio al trabajador. Este solo percibe ingresos si hay demanda y si el algoritmo le asigna un servicio. Para garantizar una protección mínima, sería necesario asegurar una base remunerativa equivalente a la RMV, independientemente de los resultados obtenidos. Además, se deben prohibir los complementos salariales basados en criterios subjetivos o discrecionales, como las calificaciones de los clientes, que son gestionados por el algoritmo y carecen de la objetividad y transparencia necesarias (Arce Ortíz, 2021).

En suma, la conclusión de los expertos es unánime: la normativa laboral tradicional resulta inadecuada. Se requiere una "nueva regulación" o normas *ad hoc* que reconozcan las particularidades del trabajo en plataformas digitales. Esta regulación debe proteger los derechos fundamentales de los prestadores de servicios —como la limitación de la jornada, el descanso, una remuneración justa y la libertad sindical—, independientemente de la calificación jurídica que finalmente se le otorgue al vínculo.

Estos tres frentes —el legislativo, el judicial y el tecnológico— deben ser considerados en conjunto para trazar una ruta coherente hacia el futuro del derecho laboral en el Perú.

5. Conclusiones: Hacia una visión integral del derecho laboral

El análisis de la legislación, la jurisprudencia y el impacto tecnológico revela que el "nuevo enfoque" del derecho laboral peruano es un fenómeno complejo y no una reforma planificada. Es, en esencia, el resultado de una tensión dinámica entre una legislación reactiva y fragmentada, una judicatura que asume un rol garantista y expansor de derechos, y una realidad laboral profundamente transformada por la tecnología, la globalización y la persistente precariedad.

Las principales conclusiones de este estudio se pueden sintetizar en los siguientes puntos:

1. Legislación fragmentada y reactiva: La producción legislativa, aunque cuantitativamente abundante, carece de una visión estructural. Responde con frecuencia a intereses sectoriales y demandas gremiales, dejando intactos los problemas de fondo del mercado laboral, como la informalidad endémica y la insuficiente cobertura de la seguridad social. La limitada articulación con el Poder Ejecutivo agrava esta dispersión.

2. Judicialización como motor de expansión de derechos: Ante los vacíos y la inacción legislativa, el Poder Judicial y, de manera preeminente, el Tribunal Constitucional, se han erigido como los principales garantes y motores de la expansión de los derechos laborales. Apoyándose en la Constitución y en los tratados internacionales ratificados por el Perú, han desarrollado doctrinas

innovadoras que brindan una protección reforzada a los colectivos más vulnerables.

3. **Insuficiencia normativa ante la disrupción tecnológica:** Las categorías jurídicas vigentes, concebidas en el paradigma del trabajo industrial, son inadecuadas para regular eficazmente las nuevas formas de trabajo gestionadas por plataformas digitales. Esta obsolescencia normativa crea zonas grises que facilitan la precarización y la elusión de responsabilidades, exigiendo una intervención regulatoria específica, inteligente e innovadora que equilibre la flexibilidad con la protección de derechos fundamentales.

Para que el Perú avance hacia un sistema de trabajo decente, es imperativo superar la dispersión actual y construir una política laboral con visión de país. Esto no solo implica un diálogo social más robusto y representativo, sino también la voluntad política para abordar reformas estructurales. La concreción de un proyecto integral, como la propuesta de un nuevo Código Procesal del Trabajo o, a más largo plazo, un Código de Trabajo que unifique y modernice la dispersa normativa, podría ser un paso decisivo para adaptar la legislación a los desafíos del siglo XXI y garantizar que el progreso económico se traduzca en bienestar para todos los trabajadores.

Referencias bibliográficas

Arce Ortíz, E. G. (2021). El trabajo en plataformas digitales en Perú: más allá de la calificación jurídica. Reflexiones sobre la organización del tiempo y el pago de remuneraciones. *Revista de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú*, (188), 187–202.

Congreso de la República del Perú. (1993). *Constitución Política del Perú*. Diario Oficial El Peruano.

Decreto Supremo N° 003-97-TR. (1997, 27 de marzo). Aprueban Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. *Diario Oficial El Peruano*.

Decreto Supremo N° 004-2021-TR. (2021, 12 de marzo). Decreto Supremo que aprueba disposiciones sobre el derecho a la desconexión digital. *Diario Oficial El Peruano*.

Encuesta Permanente de Empleo Nacional. (2024). *Informe Técnico: Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana*. Instituto Nacional de Estadística e Informática.

Grupo Contable. (2025, 8 de abril). *Los 10 cambios laborales que entraron en vigencia y las propuestas en curso este 2025*. https://grupocontable.pe/blog/cambios-laborales-2025

Horizonte Laboral. (2025). *Balance legislativo en materia laboral | Legislatura 2024-2025* [Reporte].

Nájar Becerra, C. A. (2025). Los nuevos principios del derecho del trabajo frente a la gestión laboral algorítmica en la era digital. *Laborem, 24*(31), 163–185. https://doi.org/10.56932/laborem.24.31.7

Organización Internacional del Trabajo. (1936). *C052 - Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936 (núm. 52)*.

Organización Internacional del Trabajo. (2000). *C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)*.

Organización Internacional del Trabajo. (2011). *C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)*.

Salguero, S. (2025, 6 de marzo). Nuevas normativas laborales 2025: ¿Está tu empresa lista para el cambio? *Buk*. https://www.buk.pe/blog/columna-experto/nuevas-normativas-laborales-2025

Serrano Diaz, L. (2021). Las normas internacionales y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, su impacto en el derecho laboral y en el ejercicio de la función inspectiva de trabajo. *Revista LABOREM*, (24), 603-632.

Tribunal Constitucional del Perú. (2002). *Sentencia del Tribunal Constitucional N.º 2906-2002-AA/TC*.

Tribunal Constitucional del Perú. (2024). *Pleno. Sentencia 14/2024. EXP. N.° 00644-2022-PA/TC*.